

Celine Hamborg

«Jeg kan jobbe med hva som helst»
**Hindringer for flyktningers
muligheter på det norske
arbeidsmarkedet**

«I can work with anything»
Barriers for Refugees' Opportunities in the
Norwegian Labour Market

Bacheloroppgave i Sosialt arbeid

Veileder: Fleurtje Huiskes

Mai 2023

Celine Hamborg

«Jeg kan jobbe med hva som helst»

Hindringer for flyktingers muligheter på det norske arbeidsmarkedet

«I can work with anything»

Barriers for Refugees' Opportunities in the
Norwegian Labour Market

Bacheloroppgave i Sosialt arbeid

Veileder: Fleurtje Huiskes

Mai 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Institutt for sosialt arbeid



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Flyktninger på det norske arbeidsmarkedet er oftere arbeidsledige, i ufrivillig deltidsarbeid og mottakere av helserelaterte trygdeytelser enn majoritetsbefolkningen. I denne bacheloroppgaven undersøker jeg hvilke strukturelle årsaker som kan ligge bak denne statistikken, og diskuterer disse i lys av Bourdieus teori om makt og symbolsk vold. Problemstillingen er «*Hva er de strukturelle utfordringene knyttet til integrering av flyktninger på arbeidsmarkedet?*». Oppgaven er basert på funnene fra fem forskningsartikler som ble valgt ut fra systematiske litteratursøk. Artikkene er i stor grad enige om at utdanning er en viktig faktor for sysselsetting, men at det er utfordringer knyttet til godkjenning av utenlandsk utdanning og introduksjonsprogrammet som kan skape hindringer i kvalifiseringen. Flere av artikkene anerkjenner også diskriminering som en hindring for arbeidsdeltakelse, og det foreligger sterk empirisk støtte for at det foregår omfattende diskriminering av innvandrere på arbeidsmarkedet. På bakgrunn av funnene i artikkene kan det konkluderes med at flyktningers tilgang til arbeidsmarkedet påvirkes av hvor lett deres ressurser kan overføres til etterspurt kapital i Norge. Strukturene som påvirker arbeidsinkludering, vil derfor skape utfordringer for flyktninger av ulik grad avhengig av blant annet deres landbakgrunn.

Abstract

In this bachelor's thesis, I examine the structural factors that may be responsible for the higher unemployment rates, involuntary part-time employment, and reliance on health-related welfare benefits among refugees in the Norwegian labor market compared to the majority population. Using Bourdieu's theory of power and symbolic violence as a framework, the research question is "*What are the structural challenges related to the integration of refugees into the labor market?*". The thesis draws on the findings of five research articles selected through systematic literature searches. The articles largely agree that education is a crucial factor for employment, but there are challenges related to the recognition of foreign education and the introduction program that can pose barriers to qualification. Several articles also recognize discrimination as a barrier to labor force participation, and there is strong empirical support that discrimination against immigrants in the labor market is widespread. Based on the findings in the articles, it can be concluded that refugees' access to the labor market is influenced by how easily their resources can be transferred to recognized capital in Norway. The structures that affect labor inclusion will therefore create challenges for refugees to varying degrees depending, among other factors, on their country of origin.

Innholdsfortegnelse

| | |
|---|-----------|
| 1. INNLEDNING | 1 |
| 1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA OG PROBLEMSTILLING | 1 |
| 1.2 SOSIALFAGLIG RELEVANS | 2 |
| 1.3 BEGREPSAVKLARING | 2 |
| 1.4 OPPGAVENS OPPBYGNING | 3 |
| 2. METODE | 5 |
| 2.1 INNLEDENDE SØK | 5 |
| 2.2 SYSTEMATISKE SØK | 5 |
| 2.3 UTVALG AV LITTERATUR | 6 |
| 2.4 SUPPLERENDE SØK | 7 |
| 2.5 KILDEKRITIKK | 7 |
| 3. TEORI OG LITTERATUR | 9 |
| 3.1 BOURDIEUS TEORI OM MAKT OG SYMBOLSK VOLD | 9 |
| 3.1.1 <i>Symbolsk kapital og symbolsk vold</i> | 9 |
| 3.1.2 <i>Feltbegrepet</i> | 11 |
| 3.1.3 <i>Begrensninger ved Bourdieus teori</i> | 11 |
| 3.2 STRUKTURELLE UTFORDRINGER KNYTTET TIL INTEGRERING AV FLYKTNINGER PÅ ARBEIDSMARKEDET | 12 |
| 3.2.1 <i>Utdanning og manglende anerkjennelse av utenlandske kvalifikasjoner</i> | 12 |
| 3.2.2 <i>Introduksjonsprogrammet</i> | 12 |
| 3.2.3 <i>Landbakgrunn</i> | 13 |
| 3.2.4 <i>Diskriminering på arbeidsmarkedet</i> | 13 |
| 4. DISKUSJON | 15 |
| 4.1 UTFORDRINGER MED UTDANNINGSSYSTEMET | 15 |
| 4.2 UTFORDRINGER MED GODKJENNING AV UTENLANDSK UTDANNING | 17 |
| 4.3 KATEGORISERING OG STANDARDISERING I INTRODUKSJONSPROGRAMMET | 19 |
| 4.4 DISKRIMINERING OG STATENS NORMGIVENDE FUNKSJON | 21 |
| 5. AVSLUTNING | 25 |
| REFERANSELISTE | 27 |
| VEDLEGG - SØKELOGG | 31 |

1. Innledning

Som et resultat av konflikten i Syria mottok Norge i 2015 over 31 000 asylsøkere, og det norske innvandringsregimet ble satt under akutt press (NOU 2017:2, s.11). Siden Russland invaderte Ukraina i februar 2022 har Norge mottatt omkring 40 000 ukrainske flyktninger (per mars 2023), og trolig kommer ytterligere 45 000 ukrainske flyktninger til Norge i år (NRK, 2023). Siden 1980-tallet har arbeid blitt ansett som nøkkelen til integrering i politikken (Midtbøen, 2015, s.4), og arbeidsinkludering er derfor sentralt i integreringsarbeidet som nå skal gjøres. Flyktningers deltakelse i arbeidslivet er også viktig for verdiskapningen i samfunnet. Med en økende andel eldre i befolkningen og lave fødselstall, vil en stadig større del av befolkningen være avhengige av velferdstjenester i fremtiden. Velferdsstatens fremtid er derfor helt avhengig av at alle som kan bidra til verdiskapningen gjør dette gjennom å være i lønnet arbeid, inkludert flyktninger. Samtidig ser vi at flyktninger møter på mange hindringer når de prøver å etablere seg på det norske arbeidsmarkedet (Bratsberg et al., 2016, s.192), noe som øker risikoen for at de i stedet blir mottakere av velferdstjenestene.

Brochmann-utvalget, oppnevnt av den norske regjeringen i 2014, utarbeidet i 2017 en rapport som identifiserte noen av de største utfordringene i forbindelse med arbeidsmarkedets integrering av flyktninger i Norge. Rapporten avslørte at flyktninger møter betydelige hindringer når det gjelder å finne og beholde jobber, inkludert manglende relevant arbeidskompetanse og utdanning, språkbarrierer og kulturelle forskjeller (NOU 2017:2). Med flyktningstrømmen fra Ukraina har problematikken rundt arbeidsinkludering nok en gang blitt aktualisert, men mye tyder på at denne gruppen flyktninger ikke står overfor de samme utfordringene som flyktninger fra det globale sør har gjort tidligere (Bratsberg et al., 2016; Ims, 2023). Bevissthet rundt de strukturelle utfordringene som hindrer arbeidsintegrering av flyktninger er derfor viktig, slik at systemer som skal føre til økt integrering og verdiskapning i samfunnet ikke virker mot sin hensikt.

1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling

En SSB-rapport fra 2021 viste at kun 55,8 prosent av flyktninger var sysselsatte i fjerde kvartal 2021, som var hele 17,9 prosentpoeng lavere enn befolkningen som helhet (Olsen, 2023, s.4). Det følger også av rapporten at flyktninger som var i jobb sjeldnere hadde heltidsarbeid sammenlignet med lønnskakere totalt, og at dette henger sammen med at flyktninger er overrepresentert i yrker forbundet med mye deltidsarbeid – som renholdere, hjelpearbeidere og ansatte salgs- og serviceyrker. I denne oppgaven ønsker jeg å se nærmere

på hva som gjør at så mange flyktninger står utenfor arbeidsmarkedet, og hvorfor de som er sysselsatt er overrepresentert i yrker preget av mye deltidsarbeid. Problemstillingen som jeg skal drøfte i denne oppgaven er dermed:

«Hvilke strukturelle utfordringer er knyttet til integrering av flyktninger på arbeidsmarkedet?»

Ved å gjennomgå relevant litteratur på området vil jeg drøfte problemstillingen i et samfunnsperspektiv og rette et kritisk blikk mot strukturene som skaper og opprettholder ekskluderingen av flyktninger fra likeverdig deltakelse i arbeidslivet.

1.2 Sosialfaglig relevans

Sosialt arbeids kjerne er å hjelpe personer med sosiale problemer. Deltakelse i arbeidslivet er et viktig prinsipp i den norske velferdspolitikken, og er en viktig arena for å fremme samfunnsdeltakelse og forebygge sosiale problemer ved å skape tilhørighet og tilgang til selvforsørgelse (Glemmestad & Kleppe, 2019, s.15). Arbeidsinkludering er derfor et sentralt arbeidsområde for sosionomer, men skal ikke begrenses til individuell tilpasning til arbeidsmarkedet. Våre faglige verdier forplikter også til et engasjement rundt og en formidling av strukturelle forhold som skaper og opprettholder utenforskap på arbeidsmarkedet, slik at disse kan motarbeides (Berg, 2015, s.252). Anerkjennelse av ulikhet og ikke-diskriminering, solidaritet og rettferdighet og ansvar er sentrale verdier for sosialarbeidere, som også arbeid med arbeidsinkludering tar utgangspunkt i (FO, 2019). Som sosialarbeider i en globalisert verden har en også internasjonale forpliktelser, som innebærer å sikre alles rett til arbeid (Menneskerettighetserklæringen, 1948, artikkel 23) og at dette arbeidet skal være anstendig (FN-sambandet, 2023, bærekraftsmål nr.8).

1.3 Begrepsavklaring

Integrering kan forstås som en prosess der innvandrere inkluderes i sosiale relasjoner og institusjoner. Denne oppgaven vil begrenses til strukturell integrering som innebærer å sikre like rettigheter og lik tilgang til posisjoner og sentrale institusjoner i samfunnet (Wollscheid et al., 2022, s.19), slik som utdanningssystemet. Utdanning er en viktig inngangsport til arbeidsmarkedet og vil derfor være et sentralt fokus i oppgaven. Struktur er et bredt begrep som betyr sammenheng mellom enkeltleddene i en helhet (Nilstun, 2020). I denne oppgaven vil Bourdieus definisjon legges til grunn; strukturer kan forstås som stabile mønstre av sosiale relasjoner som bidrar til å skape og opprettholde ulikheter og maktforhold i samfunnet

(Bourdieu, 1977, s.72). Oppgaven vil ta for seg hvordan slike samfunnsmessige strukturer skaper utfordringer for flyktninger på arbeidsmarkedet.

Flyktningbegrepet vil i oppgaven benyttes om voksne personer som selv har kommet til Norge som et resultat av tvungen migrasjon, og som har offisiell flyktningstatus enten om de kom som asylsøker eller som overføringsflyktning (Berg, 2015, s.247). I noe av litteraturen benyttes begrepet «innvandrere», som innebærer alle former for frivillig og tvungen migrasjon inkludert enslige mindreårige og arbeidsinnvandrere. Selv om oppgaven ikke skal omhandle mennesker med slik bakgrunn vil begrepet «innvandrere» bli benyttet når oppgaven viser til artikler som har undersøkt innvandrere som helhet. Dette er fordi «flyktninger» går inn under denne betegnelsen.

1.4 Oppgavens oppbygning

Oppgaven er delt inn i fem kapitler. I *innledningen* har temaet og problemstillingen blitt presentert, aktualisert og begrunnet. *Metodekapittelet* vil redegjøre for fremgangsmåten som ble brukt for å samle inn data til oppgaven. Fullstendig søkelogg som ble utarbeidet i forbindelse med oppgaven er lagt til som vedlegg. I *teorikapittelet* vil oppgavens teoretiske perspektiv bli presentert, etterfulgt av en kort fremstilling av hovedtrekkene i den valgte litteraturen. *Diskusjonen* er oppgavens hoveddel, der funn i litteraturen vil bli diskutert opp mot problemstillingen i lys av Bourdieus teori om makt og symbolsk vold. I *avslutningen* vil de mest sentrale momentene fra diskusjonen trekkes frem og brukes til å komme frem til en konklusjon på problemstillingen.

2. Metode

En metode er en systematisk tilnærming til å innhente eller etterprøve kunnskap, og sier noe om hvordan en har gått fram for å samle inn informasjonen som skal brukes til å besvare en problemstilling (Dalland, 2017, s.51). I denne oppgaven har jeg brukt innledende søk og systematiske litteratursøk samt supplerende søk som metode for å besvare problemstillingen. Målet med søkene var å finne frem til relevant og pålitelig forskning som belyser sentrale sider ved temaet arbeidsinkludering av flyktninger. Kildematerialet brukt i oppgaven består av vitenskapelige artikler, statistiske rapporter og fagbøker.

2.1 Innledende søk

Formålet med innledende søk er å få et bredt bilde av litteraturen som allerede er skrevet om temaet (Dalland, 2017, s.153). De innledende søkene i denne oppgaven ble gjort i databasen Oria med søkeordene «flyktning*», «utdann*» og «kvalifiser*». Årsaken bak valget av disse søkeordene var at jeg hadde en forforståelse om at utdanning var en viktig kilde til kvalifisering i norsk arbeidsliv. Jeg satt en stjerne etter stammen av ordet slik at ikke ordbøyningen satt begrensninger for søkeresultatene. Dette kalles trunkering og er en måte å utvide søket på, da stjernen gjør at en får opp treff på alle variasjoner i ordets stavemåte og bøyning (NTNU Universitetsbibliotek, u.å.). Likevel fikk jeg bare opp 27 treff, der kun 1 var en fagfelleverdert artikkel og virket relevant for min oppgave. Derfor gjennomførte jeg tilvarende søk på engelsk med ordene «refuge*», «educat*» og «work*», da disse var nærmest norsk oversettelse. Dette søket ga 588 treff. Samlet sett ga disse søkene meg en forståelse for at jeg måtte søke bredere for å få opp den informasjonen jeg ønsket, og jeg endret dermed også problemstillingen til å omhandle strukturelle utfordringer generelt og ikke bare utdanning.

Jeg har benyttet én artikkel i oppgaven fra de innledende søkene.

2.2 Systematiske søk

Da søkeordet «kvalifisering» ble endret til «arbeid» ble treffene mer relevante, og på engelsk var antallet treff på flere tusen. I det systematiske søket gikk jeg derfor videre med disse søkeordene, men måtte gjøre enkelte avgrensninger for å innsnevre datamengden. Ved å avgrense søket til publiseringsdato fra tidligst 2010, ble forskningen gjort relevant og ga informasjon om forhold som er aktuelle i dag. Søket ble også avgrenset til fagfelleverderte tidsskrift, som betyr at de er vurdert av eksperter innen fagfeltet før de ble publisert.

Et litteratursøk kan med samme inklusjonskriterier gi ulike resultater i de forskjellige databasene, da de benytter seg av ulike søkealgoritmer. For å sikre at relevant litteratur ikke ble oversett, ble det derfor foretatt like søk i databasene Oria, Idunn og Sociological Abstracts. Etter å ha fått betydelig flere treff på søket i Sociological Abstracts enn på Oria, ble søket ytterligere avgrenset til kun å inkludere artikler publisert etter 2015. Videre ble det oppdaget at noen av artiklene omhandlet personer uten offisiell flyktningstatus, og dermed ble søket ytterligere avgrenset ved å utelukke søkeordet «undocumented».

Jeg har benyttet 4 artikler i oppgaven fra de systematiske søkene.

2.3 Utvalg av litteratur

Til tross for flere avgrensninger i de systematiske søkene var treffene mange, og jeg måtte bruke tid på å velge ut de artiklene som var mest relevante for min oppgave. I utvelgelsesprosessen undersøkte jeg først om tittelen tilsa at temaet i artikkelen var relevant for min problemstilling. Forskning som omhandlet spesifikke metoder eller prosjekter for å øke arbeidsinkludering og forskning som var svært kontekst-spesifikke ble utelukket. Videre leste jeg sammendragene for å få danne meg et bedre bilde av artikkelens innhold. Artikler som omhandlet enslige mindreårige flyktninger eller barn av flyktninger ble utelukket da jeg ønsket å avgrense oppgaven til voksne flyktninger. Bakgrunnen for dette er at yngre flyktninger vil bli integrert og formet av den norske konteksten på et tidligere tidspunkt i livet, og derfor ikke i samme grad påvirkes av kravet til kvalifisering til arbeidsmarkedet som de som kommer til Norge i voksen alder.

I utvelgelsesprosessen ble også min forforståelse utfordret, som i forkant av arbeidet med oppgaven var farget av tidligere undervisning, oppslag i media og erfaringer fra bekjente. Å være bevisst sin forforståelse er viktig for å minimere graden av påvirkning denne har på oppgaven (Dalland, 2017, s.58). I forkant av litteratursøkene handlet oppgaven kun om kvalifiserende faktorer, men gjennom søkene fant jeg fort ut at diskriminering ble nevnt i mange av artiklene om arbeidsinkludering. For å påse at oppgaven i minst mulig grad ble farget av min forforståelse, valgte jeg derfor å inkludere en artikkel om etnisk diskriminering på arbeidsmarkedet. Samtidig er det viktig å være bevisst betydningen min forforståelse har hatt for valg av både tema og vinkling av oppgaven, da holdningene mine knyttet til

integrering og kvalifisering gjorde at jeg valgte å ha et strukturelt fokus på utfordringene knyttet til arbeidsinkludering fremfor et individuelt.

2.4 Supplerende søk

Supplerende søk har blitt gjort gjennom hele arbeidet med oppgaven for å skape en bredere forståelse og støtte opp under funnene fra ovenstående søk. Stortingsmeldinger (Meld. St. 5 (2022–2023); Meld. St. Nr. 7 (2020-2021)) og lovforslag (Prop. 107 L, 2021) ble funnet gjennom regjeringens nettside. NOU 2017:2 ble funnet gjennom henvisning i artikkelen til Kobberstad. Bøkene *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* av Glemmestad og Kleppe (2019) og to kapitler i *Sosialt arbeid – en grunnbok* av Ellingsen et al. (2015) har vært på pensum i tidligere emner og har bidratt til en mer helhetlig forståelse av temaet i oppgaven. Oppgavens teoretiske utgangspunkt stammer også fra tidligere pensumlitteratur, og baserer seg på tolkninger av Bourdieu av Wilken (2008) og Bugge (2002).

2.5 Kildekritikk

For å svare på problemstillingen på bakgrunn av utvalgt litteratur, er det viktig å undersøke om kildene er relevante og pålitelige. Validitet handler om at artiklene som brukes i oppgaven skal være relevante og gyldige for å besvare min problemstilling (Dalland, 2017, s.40). Dette er bakgrunnen for avgrensningene av søkeord og publiseringsdato, samt at all utvalgt litteratur omtaler en norsk kontekst da det er dette oppgaven skal handle om. Samtidig har det skjedd store endringer i flyktningdemografien i Norge det siste året på grunn av krigen i Ukraina, og artiklene brukt i oppgaven er skrevet før denne bølgen av flyktninger kom til Norge. Datagrunnlaget til Bratsberg et al. (2016) er basert på flyktningkohorter fra 1992 til 2015, mens Magnussen (2020) og Kobberstad (2020) hovedsakelig baserer sine funn på intervjuer med flyktninger i introduksjonsprogrammet fra 2016-2020, altså etter den forrige store flyktningbølgen i 2015. I dag står vi ovenfor en annen gruppe flyktninger med europeisk opphav, som trolig gir andre forutsetninger for deltakelse i norsk arbeidsliv.

Reliabilitet handler om pålitelighet (Dalland, 2017, s.40). For å øke oppgavens pålitelighet har jeg valgt å inkludere artiklene til Ims (2023) og Midtbøen (2015), da disse har gjennomført sammensatte litteraturgjennomganger om henholdsvis arbeidsintegrering og diskriminering av innvandrere. Det har heller ikke blitt benyttet flere artikler fra samme forfatter i oppgaven, noe som øker påliteligheten ved å sikre et større mangfold av synspunkter. Videre har litteratursøkene ført til tusenvis av treff, noe som har gjort det mulig å gjøre gode

avgrensinger og finne artikler som er fagfellevurderte og spesifikt omhandler temaet i oppgaven. Samtidig vil det selvstendige utvalget av artikler øke risikoen for at jeg har gått glipp av andre relevante bidrag på temaet, særlig av mindre anerkjente forskere og minoriteter. Dette kan svekke oppgavens reliabilitet.

3. Teori og litteratur

Dette kapitlet begynner med å gjøre rede for Bourdieus kapitalbegrep og teori om symbolsk vold i lys av tolkningene til Lisanne Wilken (2008) og Lars Bugge (2002). Videre vil det kort trekkes frem svakheter ved teorien og et mer individualistisk perspektiv vil bli gitt.

Strukturelle utfordringer ved integrering av flyktninger til arbeidsmarkedet blir til slutt presentert ved å trekke fram funn fra litteraturen samlet gjennom innledende, systematiske og supplerende søk. Jeg har valgt å trekke fram utfordringer knyttet til temaene landbakgrunn, utdanning, introduksjonsprogrammet og diskriminering på arbeidsmarkedet, da dette var de viktigste funnene fra utvalgt forskning som var relevant for problemstillingen.

3.1 Bourdieus teori om makt og symbolsk vold

Pierre Bourdieu var opptatt av hvordan mennesker har ulike utgangspunkt for å delta i samfunnet, da de sosiale strukturene er preget av ulikhet og skjev ressursfordeling, som han omtalte som fordeling av kapital (Wilken, 2008, s.67). I denne oppgaven vil teorien bli brukt til å vise hvordan flyktninger står svakere på det norske arbeidsmarkedet på grunn av denne skjeve ressursfordelingen. Han hevdet at fordelingen av kapital skaper muligheter og begrensninger for individet uavhengig av om man er bevisst disse eller ikke. Med andre ord kan en si at Bourdieu mente at kapital eksisterer som noe objektivt (Bugge, 2002, s.229).

I følge Bugge (2002) bruker Bourdieu begrepene kapital og makt synonymt, da makt alltid vil bestå av en bestemt kapitalfordeling. Bourdieu opererte med fire kapitalbegrep; økonomisk, kulturell, sosial og symbolsk. De tre første kapitalbegrepene er de eneste formene for kapital som faktisk eksisterer (Bugge, 2002, s.225). Økonomisk kapital refererer til penger og økonomiske ressurser. Kulturell kapital refererer til den kulturelle kompetansen og kunnskapen som en person har, og kan innebære kjennskap til strukturene i samfunnet en lever i. Sosial kapital refererer til ressurser som kommer fra sosiale nettverk og relasjoner. Kapitalen er mest virkningsfull gjennom de svakere sosiale båndene fordi svakere sosiale bånd består av flere relasjoner, inkludert «venner av venner» og det er disse relasjonene som er med på å «sikre økonomiske avkastninger av utdanningskapital på arbeidsmarkedet» (Bugge, 2002, ss.242-243).

3.1.1 Symbolsk kapital og symbolsk vold

Bourdieu mente i følge Bugge (2002, s.237) at den symbolske kapitalen ikke er en selvstendig kapitalform, da den egentlig bare er et uttrykk for de øvrige kapitalformene når de ikke blir

gjenkjent som kapital. Med andre ord er symbolsk kapital makt som ikke anerkjennes i samfunnet, men i stedet forklares på andre måter. Når symbolsk kapital brukes til å skape og reproducere ulikhet og dominans i samfunnet gjennom usynlig og indirekte maktbruk snakker Bourdieu om symbolsk vold (Wilken, 2008, s.68). Dette er fordi makten brukes til å få en bestemt virkelighetsforståelse til å framstå som objektiv og sann, gjennom å skjule at den utelukker andre virkelighetsforståelser. Dermed kan staten få innbyggerne til å ta det for gitt at én virkelighetsforståelse er den eneste legitime. Bourdieu mente altså at staten har en legitim rett til å bestemme hvilke klassifikasjonsprinsipper som har allmenn og universell gyldighet, og kan delegere denne retten til utdanningsinstitusjonene og forvaltningene. Dermed kan også utdanningsinstitusjonene utøve symbolsk vold (Wilken, 2008, s.71).

I Norge er arbeidsmarkedet sterkt preget av at digitalisering, globalisering og teknologiske framskritt har ført til at antallet jobber for ufaglærte på arbeidsmarkedet forsvinner (Glemmestad & Kleppe, 2019, s.39). Utdanningssystemets kapital er dermed den eneste kapitalformen som anerkjennes som legitim og gir adgang til arbeidsmarkedet (Wilken, 2008, s.74). Det er statens ansvar å legge til rette for at alle har like sjanser til sosial mobilitet, og i det kompetansekrevende arbeidsmarkedet vi har i Norge i dag, handler dette om like muligheter til å skaffe utdanning (NOU 2017:2, s.224). Bourdieu hevder at ikke alle har reelt like muligheter til sosial mobilitet gjennom utdanning, og at staten dermed svikter sine forpliktelser overfor samfunnets svakeste grupper. Grunnen for dette er at utdanningssystemet er skapt av og for middelklassen, slik at de fra lavere sosiale klasser ikke klarer å realisere de samme ressursene og at tilgangen på utdanning dermed ikke er så lik som det tilsynelatende kan se ut som (Wilken, 2008, s.68). På denne måten utøver også utdanningssystemet symbolsk vold.

Ettersom det kun er middelklassen som klarer å nyttiggjøre seg av utdanningssystemet for å oppnå kulturell kapital, mener Bourdieu at middelklassens kulturer reproduseres gjennom utdanningssystemet. Dette innebærer at utdanningssystemet reproducerer forståelsen av at det er den dominerende klassens kultur som er den eneste legitime kultur. Det overfører også denne forståelsen til de dominerte klassene slik at også de underkjenner sin egen kultur. Når denne pedagogiske handlingen ikke anerkjennes for hva den er, er det utøvelse av makt i form av symbolsk vold (Wilken, 2008, s.73). Wilken understreker også viktigheten av å anerkjenne og bekjempe symbolsk vold, og at det krever en bredere bevissthet om maktforholdene og en politisk vilje til å endre dem.

Videre mente Bourdieu at ikke alle ressurser innenfor de ulike kapitalformene kan omsettes til å skaffe makt (Bugge, 2002, s.226). For at ressursene skal anerkjennes som kapital må de i følge Bugge inneholde tre forutsetninger; knapphet, anerkjennelse og evne til å skape forskjell. Knapphet refererer til begrensede mengder av ulike former for kapital, som fører til at noen har mer makt og innflytelse enn andre. Anerkjennelse refererer til den symbolske verdien som følger med ulike former for kapital, og som gir mulighet til å opprettholde og styrke sosiale posisjoner. Evnen til å skape forskjell refererer til hvordan ulike former for kapital kan brukes til å opprettholde og forsterke ulikheter mellom grupper i samfunnet (Bugge, 2002, s.228).

3.1.2 Feltbegrepet

Forutsetningen om anerkjennelse dreier seg om at kapital i form av ressurser kun kan fungere som makt innenfor et «felt» eller samfunn som anerkjenner kapitalformen som et middel til å fremme interesser (Bugge, 2002, s.230). Man er derfor avhengig av at de andre aktørene i «feltet» oppfatter og verdsetter de ressursene man selv besitter. For å kunne benytte ressursene sine som kapital i et felt er det derfor en fordel at disse ble utviklet i det feltet som en skal oppnå makt i. I følge Wilken refererer Bourdieus begrep om felt til de ulike områdene i samfunnet der det utøves makt og der det er en kamp om symbolsk kapital. Hun argumenterer for at feltene er strukturert av maktforhold og at det er viktig å forstå disse maktforholdene for å forstå hvordan symbolsk vold fungerer i samfunnet (Wilken, 2008, s.77). Bugge (2002) trekker frem arbeidsmarkedet som eksempel på et slikt felt, der personen med mest kapital er den som vinner kampen om en jobb som flere konkurrerer om.

3.1.3 Begrensninger ved Bourdieus teori

Bourdieu teori om makt og symbolsk vold kan kritiseres for å ta for lite hensyn til individets frie vilje og autonomi gjennom å sette søkelys på strukturer og maktdynamikk i samfunnet. Styrkeperspektivet kan brukes til å argumentere for at flyktninger ikke blir passivt påvirket av symbolske strukturer, men aktivt velger å akseptere, avvise eller forhandle med dem på grunnlag av personlige verdier, preferanser og erfaringer (Kleppe, 2015, s.140). Magnussen (2020) viser gjennom sine intervjuer hvordan «Faiza», en somalisk kvinne med to barn, klarer å fullføre en høyere utdanning og jobber hardt for å nå målene sine til tross for gjentatte møter med veiledere som undervurderer hennes evne til å nå dem. Ut i fra et styrkeperspektiv kan en si at «Faiza» bruker sin personlige autonomi til å forhandle med omgivelsene.

Styrkeperspektivet kan på denne måten brukes til å nyansere drøftingen rundt flyktningers reelle muligheter til å lykkes i utdanning og arbeidsliv, da individuelle forskjeller vil ha betydning for om de voldelige strukturene og usynlige barrierene i samfunnet lykkes i å hindre dem i å oppnå sosial mobilitet.

3.2 Strukturelle utfordringer knyttet til integrering av flyktninger på arbeidsmarkedet

I denne delen av kapittelet skal jeg presentere hva hovedtrekkene i litteraturen sier om strukturelle utfordringer knyttet til integrering av flyktninger på arbeidsmarkedet. De fire forholdene kapittelet skal belyse er utdanning, introduksjonsprogram, landbakgrunn og diskriminering. Forholdene kan ikke bli sett på isolert, men må forstås i sammenheng med hverandre.

3.2.1 Utdanning og manglende anerkjennelse av utenlandske kvalifikasjoner

Bratsberg et al. (2016, s.200) fant gjennom sin kvantitative kohortstudie at utdanning var viktig for sysselsetting av flyktninger i Norge, både når det kom til nivået på den høyeste fullførte utdanningen og hvor denne ble tatt. Resultatene fra studien viste at mannlige flyktninger som hadde tatt høyere utdanning i Norge, hadde nesten 28 prosentpoeng større sannsynlighet for å være sysselsatt 10 år etter ankomst i forhold til mannlige flyktninger som kun hadde grunnskole fra utlandet. For kvinner var forskjellen på hele 45 prosentpoeng. Artikkelen tyder på at både utdanningsnivå og hvor utdanningen er tatt er av betydning, ikke bare for innledende tilgang til arbeidsmarkedet, men også for å sikre langvarig tilknytning. Artikkelen til Kobberstad (2020) tematiserer også utdanning i forbindelse med integrering på arbeidsmarkedet, og kan forklare hvorfor det har betydning for sysselsettingssannsynligheten om utdanningen er tatt i Norge eller ikke. Kobberstad peker på at reglene for godkjenning av utenlandsk utdanning gjør det vanskelig for flyktninger å få arbeid som samsvarer med den kompetansen de har fra hjemlandet sitt. Hun hevder at dette er en av årsakene til at mange flyktninger ender opp med å jobbe i yrker som krever mindre formell kompetanse (Kobberstad, 2020, s.102).

3.2.2 Introduksjonsprogrammet

Introduksjonsprogrammet (Intro) ble innført i 2004 som et tiltak for å styrke flyktningers tilknytning til arbeidslivet (Kobberstad, 2020, s.93). Fram til 2022 har alle nyankomne flyktninger hatt både rett og plikt til kvalifisering gjennom Intro, som i utgangspunktet skal gå over to år og innebære språk- og samfunnsopplæring med mål om å forberede deltakerne på videre utdanning og/eller arbeid. Kobberstad (2020, s.97) trekker fram at standardisering av

introduksjonsprogrammet hindrer individuell tilpasning, og at dette særlig går ut over høyt utdannede flyktninger som har høye ambisjoner og opplever frustrasjon over å måtte delta i en langsom obligatorisk språklæring. Bratsberg et al. (2016, s.205) peker på at introduksjonsprogrammet ikke er tilstrekkelig hvis ambisjonen om at flyktninger skal ha deltakelse i arbeidslivet på lik linje med norskfødte skal oppfylles. De hevder at mange flyktninger vil ha problemer med å matche produktivitetskravene som stilles i det norske arbeidsmarkedet og at det dermed vil være behov for varig bistand til å holde seg i arbeidslivet.

Den 15. juni 2022 trådte *Lov om midlertidige endringer i lovverket som følge av ankomst av fordrevne fra Ukraina* i kraft. Lovendringene innebar blant annet at ukrainske flyktninger har rett, men ikke plikt, til å delta i Intro. Begrunnelsen bak denne lovendringen er antakelser om at mange ukrainske flyktninger vil ha fullført videregående skole i hjemlandet og klare å komme ut i ordinært arbeid eller utdanning (Prop. 107 L, 2021).

3.2.3 Landbakgrunn

Et av hovedfunnene i artikkelen til Bratsberg et. al. (2016) er at ikke-europeiske flyktninger har hatt betydelige vanskeligheter med å oppnå høy sysselsetting, og derfor har blitt avhengige av helserelaterte trygdeytelser som uføretrygd. Studien fant at innvandrere fra Somalia og Irak har særlig lave sysselsettingsrater. Magnussen (2020, s.73), viser til lignende funn i sin artikkel, som viser at somaliere er den innvandregruppen i Norge som er mest stigmatisert og diskriminert, på grunn av mye negativ oppmerksomhet knyttet til nettopp deres påståtte høye misbruk av trygdeytelser. Ims (2023, s.12) skiller også mellom innvandrere fra Europa og utenfor, og støtter Bratsberg et al. (2016) og Magnussen (2020) i at innvandrere fra land utenfor Europa opplever større vansker med integrering på arbeidsmarkedet. Hun anerkjenner blant annet landbakgrunn strukturelle ulemper som viktige forklaringsmodeller, og mener at et fokus på kulturell kompetanse kan tilby et bredere perspektiv ved å anerkjenne at innvandrere møter på utfordringer utover deres «annenhet». Samlet sett kan en si at litteraturen med ulike eksempler kaster lys over hvordan landbakgrunn har betydning for hvilke strukturelle hindringer den enkelte flyktning møter på.

3.2.4 Diskriminering på arbeidsmarkedet

Midtbøen (2015, s.6) definerer diskriminering som «usaklig eller urettmessig forskjellsbehandling av en person eller gruppe på grunnlag av etnisk bakgrunn». Videre deler

han begrepet inn i direkte og indirekte diskriminering, som begge er forbudte og straffbare i Norge. En gjennomgang av det samlede kunnskapsgrunnlaget fra Norden og Vest-Europa gjort av NIFU på oppdrag fra IMDi viser at det foregår omfattende diskriminering av innvandrere i rekruttering til arbeidsmarkedet, og at denne diskrimineringen særlig er knyttet til mørk hudfarge og islamsk religion (Wollscheid et al., 2022, s.80). Ims (2023, s.11) fant også en systematisk diskriminering av søkere med «utenlandske» navn i sin review. De strukturelle utfordringene knyttet til integrering av flyktninger på arbeidsmarkedet er dermed ikke begrenset til formelle krav til utdanning og språk, men er også knyttet til diskriminering blant arbeidsgivere.

Midtbøen (2015, s.15) viser til forskning som sier at arbeidsgivere har lett for å påpeke faktorer som taler mot ansettelse av minoriteter, særlig på grunn av antakelser om svake språkferdigheter. Disse stereotype antakelsene er knyttet til utenlandske navn, og gjør at også barn av innvandrere opplever hindringer i møte med det norske arbeidsmarkedet til tross for gode språkkunnskaper. Stereotype antakelser blir dermed brukt av arbeidsgivere som grunnlag for diskriminering i ansettelsesprosessen.

4. Diskusjon

Arbeidsledighet blant flyktninger er et strukturelt problem med både individuelle og samfunnsmessige konsekvenser. I dette kapitlet vil de strukturelle utfordringene belyst av litteraturen drøftes i lys av Bourdieus teori om makt og symbolsk vold. Kapitlet vil ta opp både individuelle og samfunnsmessige konsekvenser, men fokusere mest på årsakene knyttet til flyktningers utfordringer på arbeidsmarkedet. Utfordringene som vil bli tatt opp er krav til utdanning, problemer med godkjenning av utenlandsk utdanning, introduksjonsprogrammet og diskriminering. Landbakgrunn vil bli brukt til å nyansere diskusjonen rundt de ulike utfordringene som vil bli tatt opp i kapitlet.

4.1 Utfordringer med utdanningssystemet

For å forklare hvorfor flyktninger som tar utdanning i Norge klarer seg så mye bedre på arbeidsmarkedet enn de uten utdanning eller med utdanning fra hjemlandet (Bratsberg et al., 2016), er det relevant å se nærmere på hva kvalifisering egentlig innebærer. Kvalifikasjoner i seg selv er verken faste eller universelle, og er avhengige av det sosiokulturelle miljøet de benyttes i. Utenlandske kvalifikasjoner må derfor gjøres relevante og anvendbare i ankomstlandet (Kobberstad, 2020, s.95). Dette innebærer at ankomstlandet anerkjenner kompetansen flyktningen bærer med seg som kulturell kapital. Kompetansen som mange ikke-europeiske flyktninger har med seg fra hjemlandet, blir sjeldent anerkjent i det norske samfunnet som kun anerkjenner utdanningssystemets kapital som legitim (Wilken, 2008). Flyktninger som har erfaring med for eksempel bygging av jordhytter, gjeting av kyr eller andre ferdigheter som er relevante i jordbrukssamfunn, vil derfor ha store problemer med å få jobb i Norge basert på disse erfaringene, da dette ikke er kvalifikasjoner som etterspørres i det norske arbeidsmarkedet. Tilsvarende påpeker Ims (2023, s.2) at immigranternes ferdigheter samsvarer dårlig med kravene på arbeidsmarkedet, og at skandinaviske land derfor har hatt problemer med å integrere immigranter fra det globale sør. Flyktninger fra utviklingsland vil altså ha vanskelig for å veksle sine kompetanser til vårt samfunns dominerende kulturelle kapital. I lys av Bourdieu kan dette forklares med at flyktninger fra ikke-europeiske land har kapital som ikke anerkjennes og er ettertraktet i Norge, ettersom det norske arbeidsmarkedet er preget av profesjonalisering og krav til formell kompetanse. Flyktninger uten utdannelse vil derfor slite med å kvalifisere seg, og lavere utdanning fører statistisk sett til lavere sysselsetting (Kobberstad, 2020, s. 93). Derfor kan flyktninger som kommer fra land med svakere utdanningssystemer ha større behov for å oppgradere ferdighetene sine for å lykkes i det norske arbeidsmarkedet.

Å ta utdanning i Norge gir tilgang til kulturell kapital som er tilpasset til å gi adgang til det norske arbeidsmarkedet, men ikke alle har reell tilgang på denne kapitalen gjennom utdanningssystemet (Wilken, 2008, s.72). Wilken forklarer dette med at utdanningsinstitusjonene skal videreformidle den kulturelle kapitalen til alle, men at det krever spesielle disposisjoner for å ta i mot den. Personer med større sammenfall mellom praksiser og preferanser fra hjemlandet og det norske utdanningssystemet, vil ha lettere for å tilegne seg denne kapitalen (Wilken, 2008, s.72). Flyktninger fra land med svært ulik kultur enn den norske kan derfor ha vanskelig for å fullføre en norsk utdanning, og de som klarer det, kan fortsatt ha problemer med å få seg jobb fordi de ikke har hatt en reell mulighet til å tilegne seg den kulturelle kapitalen gjennom utdanningen. På denne måten hevder Bourdieu at staten svikter forpliktelsene til å skape like muligheter ved at utdanningssystemet er skapt av og for middelklassen og således reproducerer sosiale ulikheter (Wilken, 2008). Konklusjonen i NOU 2017:2 er den samme; utdanningssystemet er designet for norskfødte personer som fullfører grunnskolen som barn og ungdom, forsørget av sine foreldre uten særlig forsørgeransvar selv, med norske vitnemål og kapasitet til å jobbe ved siden av studiene. Dette kan forklare hvorfor forskning viser at flyktninger er svært tilbøyelige til å ta en hvilken som helst jobb, og ofte justerer eller gir opp på ønskene de opprinnelig hadde; hindringene de møter i utdanningssystemet gjør at utsiktene virker dårlig for å styrke sin posisjon i arbeidslivet, og de prioriterer derfor å sikre sitt livsopphold i stedet (Kobberstad, 2020, s.102).

Samtidig viser statistikken at norsk utdanning øker sysselsettingssannsynligheten (Bratsberg et al., 2016), og «Faiza» er et eksempel på en flyktning som til tross for mange hindringer langs veien, klarer å ta en utdanning på et norsk universitet (Magnussen, 2020, s.70). Gjennom et styrkeperspektiv kan en se at «Faiza» har stor resiliens-kapasitet (Øvrelid, 2019, s.269), og klarer å mobilisere kompensierende krefter til å stå i mot de gjentatte forsøkene fra ulike frontlinjebyråkrater om å få henne til å senke ambisjonene og forventningene sine. Å hjelpe mennesker med å samle styrke og ressurser for å møte systemet er en viktig del av sosialt arbeid (Øvrelid, 2019 s.279), men det er viktig å være bevisst at dette ikke endrer de strukturelle barrierene i seg selv. Ved å fremme et rent styrkeperspektiv står en i fare for å legge ansvaret for arbeidsdeltakelse på den enkelte og dermed tillegge arbeidsledige personer dårlig moral. I stedet kan en innta et motmaktsperspektiv, som anerkjenner og leter etter den individuelle styrken, samtidig som en aktivt arbeider for å synliggjøre og endre de ekskluderende kreftene i samfunnet (Øvrelid, 2019, s.280).

4.2 Utfordringer med godkjenning av utenlandsk utdanning

Litteraturen har tydelig vist at utdanning er en viktig faktor for sysselsetting, og at det er av betydning om utdanningen er tatt i Norge eller ikke (Bratsberg et al., 2016; Ims, 2023; Kobberstad, 2020). En av grunnene til at dette er at mange flyktninger med utdanning fra hjemlandet har vansker med å få den godkjent i Norge, og at arbeidsmarkedet i liten grad verdsetter utenlandsk utdanning (NOU 2017:2, s.83). Bourdieu mente at utdanningssystemet utøvet symbolsk vold ved å sjeldent verdsette marginaliserte gruppers kompetanse, fordi dette gjør at deres kompetanse ikke kan veksles til samfunnets dominerende kulturelle kapital (Wilken, 2008, s.74). For mange flyktninger er det å ha en jobb for å klare seg selv økonomisk viktigere enn selvrealisering gjennom arbeid, og når de sliter med å få anerkjent utdanningen fra hjemlandet i Norge, gir de opp eller justerer sine opprinnelige ønsker. Dette illustreres tydelig i dette eksempelet fra en flyktning som i utgangspunktet ønsket å arbeide som prest som i hjemlandet, men som ble hindret av reglene for godkjenning av utdanningen;

«Jeg vil jobbe i kirka, men det er vanskelig. Derfor spør jeg om mulighetene. Jeg kan jobbe med hva som helst». (Kobberstad, 2020, s.102)

Mange flyktninger ender på denne måten opp med å jobbe i yrker som krever mindre formell kompetanse (Kobberstad, 2020, s.102), som er preget av mye deltidsarbeid og lave lønninger (NOU 2017:2). Dette er en strukturell utfordring fordi manglende anerkjennelse av utenlandsk utdanning hindrer flyktningers muligheter til sosial mobilitet.

Utfordringene knyttet til godkjenning av utenlandsk utdanning er blant annet hvordan systemet er strukturert. I Norge er godkjenning av høyere utdanning og kvalifikasjoner fra utlandet organisert etter hva formålet med godkjenningen er. Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) vurderer utdanninger for generell godkjenning, mens universiteter og høyskoler behandler søknader om faglig godkjenning for å oppnå en norsk grad eller fortsette på videre studier i Norge. Yrkesgodkjenning for lovregulerte yrker behandles av aktuelle yrkesgodkjenningsmyndigheter (Meld. St. Nr. 7 (2020-2021)). Manglende samordning mellom autorisasjonskontorene og utdanningsinstitusjonene kan føre til utfordringer med å navigere et komplekst og ukjent system. Flyktninger med relevant kulturell kapital kan ha enklere for å navigere dette systemet fordi de har bedre forutsetninger for å forstå det enn personer som mangler denne kapitalen. Ut i fra denne forståelsen vil flyktninger fra Europa ha lettere for å få godkjent sin utdanning i Norge enn flyktninger som kommer fra ikke-europeiske land.

På bakgrunn av det ovennevnte vil mange ukrainske flyktninger ha bedre forutsetninger til å navigere det norske systemet. I tillegg har ukrainske flyktninger nå fått unntak fra kravet om bekreftelse på dokumentasjon (en apostille) når de søker om godkjenning av utdanning hos NOKUT (NOKUT, 2022). Begrunnelsen for unntaket er at apostille-databasen ikke er tilgjengelig på grunn av krigen. Å få tilgang til offentlig godkjenning av utdanningen fra hjemlandet er et problem for mange flyktninger som kommer fra krigsherjede land der offentlige systemer ofte er okkupert eller korruperte og derfor ikke ønsker å utgi denne informasjonen. Likevel får ofte ikke disse flyktningene unntak fra kravet om offentlig godkjenning, og har derfor svært vanskelig for å få godkjent utdanningen sin fra hjemlandet i Norge. Landbakgrunn kan altså føre til at tilsynelatende like strukturer ikke påvirker alle flyktninger likt i praksis.

En annen utfordring knyttet til godkjenning av utenlandsk utdanning er de ulike utdanningssystemene i ulike deler av verden. Dette gjør at godkjenninger av utdanninger må individuelt vurderes basert på hvilke fag og yrker det gjelder, hva utdanningen i hjemlandet inneholdt og hvilke kunnskaper og ferdigheter som er overførbare til innholdet i den norske utdanningen. Denne individuelle vurderingen er viktig for å sikre faglig kvalitet, særlig for utdanninger som kvalifiserer til arbeid i det offentlige. Samtidig åpner den opp for forskjellsbehandling. Det kan se ut til at enkelte institusjoner og fagmiljøer praktiserer en strengere tolkning enn nødvendig når de vurderer utenlandske utdanninger. Dette til tross for at kravene i Lisboakonvensjonen sier at en utenlandsk utdanning skal bli godkjent så lenge det ikke er «betydelige forskjeller» mellom utdanningene (Meld. St. Nr. 7 (2020-2021)). Flyktninger som ikke «lykkes» i å få utdanningen sin godkjent i Norge, kan i lys av Bourdieu sies å være utsatt for reproduksjon av sosial ulikhet i utdanningssystemet (Wilken, 2008). Deres manglende tilknytning til utdanningssystemet vil i følge Bourdieu skape svakere forutsetninger for utdanningsløpet til deres barn igjen, og på denne måten hindre sosial mobilitet i flere generasjoner.

En mulig løsning for å få en utenlandsk utdanning godkjent i Norge, eller oppnå autorisasjon i enkelte yrker, er å ta en komplementerende utdanning og praksis. På denne måten kan både kvaliteten sikres av fagmiljøene, samtidig som den enkelte slipper å ta hele utdanningen på nytt, noe som dessuten ikke oppleves som en reell mulighet for mange. Per i dag har Norge lite tilbud for kompletterende utdanning, og de kompletterende utdanningene som finnes fører

ikke nødvendigvis til at autorisasjon innvilges (Meld. St. Nr. 7 (2020-2021)). En samfunnsøkonomisk analyse publisert i NOU 2017:2 (s.81) viste derimot at kompletterende utdanning på universitets- og høyskolenivå er svært lønnsomt for samfunnet, og taler for at det bør bli større fokus på dette fremover. Analysen viste også at det vil være samfunnsøkonomiske gevinster ved å raskere godkjenne utenlandsk utdanning og gjøre opplæringsløpene mer effektive. Konklusjonen er dermed at investering i utdanning på alle nivåer i de aller fleste tilfeller vil være lønnsomt på sikt, da utdanning er nøkkelen til arbeidsdeltakelse i Norge i dag.

4.3 Kategorisering og standardisering i introduksjonsprogrammet

Siden opprettelsen av intro har målet vært at deltakerne skal være kvalifiserte til arbeid eller videre utdanning etter endt program. Avkortingsregler og aktivitetskrav har blitt brukt som virkemidler for å flest mulig til å gjennomføre programmet ved å redusere stønaden dersom deltakeren har ugyldig fravær (NOU 2017:2). Til tross for disse virkemidlene viser statistikken at den raskest voksende gruppen som mottar sosialhjelp er personer som parallelt er deltakere i offentlige programmer, særlig introduksjonsprogrammet. Flyktninger fra Afrika og Asia dominerer denne gruppen (Hagaseth, 2019, s.46). I tillegg er det kun en mindre andel av deltakerne som avslutter programmet med å gå ut i ordinær jobb, og av disse har de fleste en usikker tilknytning til arbeidsmarkedet preget av midlertidige kontrakter og ufrivillig deltidsarbeid (Maximova-Mentzoni, 2019, s.151). At flyktninger har vanskelig for å komme inn på arbeidsmarkedet til tross for deltakelse i introduksjonsprogrammet tyder på at strukturene som er på plass per i dag ikke fungerer godt nok til sin hensikt.

En av utfordringene ved intro er frontlinjebyråkratenes kategorisering av flyktningene, da dette kan føre til at ressurssterke deltakere møter motstand når de ønsker rask progresjon i programmet. Artikkelen til Magnussen (2020) viser hvordan mange frontlinjebyråkrater som arbeidet i ulike deler av velferdsapparatet delte samme forståelse av «Faiza», en somalisk kvinne med omsorgsansvar for to barn. De kategoriserte henne som ressurs svak og antok at hun ønsket å leve på norske trygdeordninger til tross for ambisjonene hun fortalte om i møtene og hva de så av hennes skoleferdigheter; hun fikk både gode karakterer selv og var i tillegg en ressurs for de andre i klassen (Magnussen, 2020, s.68). I lys av Bourdieu kan mistenkeliggjøringen og stakkarsliggjøringen forstås som et uttrykk for symbolsk vold, da kategoriseringen er basert på en virkelighetsforståelse som frontlinjebyråkratene tar for gitt at er sann. Forståelsen går ut på at personer som «Faiza» har få muligheter for å lykkes på det

norske arbeidsmarkedet på bakgrunn av religion, kultur og kjønn. Dette kan anses som et uttrykk for den dominerende forståelsen i Norge, som springer ut fra middelklassens og statens holdninger. Konsekvensene er at personer som «Faiza» internaliserer forventningene om at hun ønsker å utnytte systemet, og at hun selv begynner å undervurdere og tvile på seg selv og sine evner. På denne måten kan frontlinjebyråkratenes kategorisering være en form for symbolsk vold som fører til selvoppfyllende profetier som er kontraproduktive i veien mot jobb.

En annen utfordring ved intro er den kollektiviserende standarden. Introduksjonsprogrammet er i utgangspunktet et standardisert løp, men som åpner for individuell tilpasning. Det er for eksempel lovpålagt å utarbeide en individuell plan for alle introdeltakere. Til tross for dette er tiltakene i realiteten ofte felles for mange eller alle deltakerne i en kommune. Denne kollektiviseringen kan ses i sammenheng med den byråkratiske utfordringen det er å håndtere mange enkeltmennesker med ulik bakgrunn, men dette er ikke en god nok grunn til å gå på bekostning av individuelle behov (Kobberstad, 2020). Standardiseringen fører i følge Kobberstad til at det ikke oppfattes som nødvendig å differensiere og tilpasse tiltakene til de enkelte deltakerne, og dermed får ikke den enkelte treffende og tilpassede tilbud. Dette kan også ses i sammenheng med kategorisering av flyktninger, der de anses som én gruppe selv om de i realiteten ikke har annet til felles enn en annen etnisitet enn majoritetsbefolkningen. Det bør nevnes at Kobberstad tar avstand til at dette er uttrykk for frontlinjebyråkratenes holdninger slik som Magnussen (2020) gjør, men ser heller på kategoriseringen som et uttrykk for institusjonelle rammebetingelser som begrenser individuell tilpasning. Konsekvensene er imidlertid de samme, og går særlig på bekostning av høyt utdannede flyktninger som plasseres i samme kategori som flyktninger uten noe utdanning, og får et intro-program som er langt under deres faglige nivå og ambisjoner.

De midlertidige endringene i introduksjonsloven som følge av ankomsten av ukrainske flyktninger endrer selve rammebetingelsene for denne gruppen flyktninger. Lovendringen har bakgrunn i at regjeringen antar at flyktninger fra Ukraina har et høyere utdanningsnivå enn andre flyktninger, og har derfor større sannsynlighet for å klare å komme seg rett ut i ordinært arbeid i Norge (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2022). Dette kan ses i sammenheng med at ukrainere i større grad har med seg kompetanse som anerkjennes som kapital i det norske samfunnet. Det vil dessuten være enklere å verifisere dokumentasjon på utdanning og arbeidserfaring for denne flyktninggruppen, da Ukraina er del av den samme europeiske

godkjenningssammenheng som Norge (NOKUT, 2022). Særlig mange yngre ukrainske flyktninger vil i tillegg ha gode engelskferdigheter, og vil derfor ha mulighet til å fortsette på studiene sine da de fleste norske høyskoler og universiteter tilbyr engelskspråklige studier. Ukrainske flyktninger vil derfor ikke ha samme behov for å gjennomføre et introduksjonsprogram som i stor grad handler om grunnleggende kvalifisering og språkopplæring.

Samtidig er det viktig å ta i betraktning at heller ikke ukrainske flyktninger utgjør en homogen gruppe, og at det derfor vil forekomme ulike grader av utdanningsnivå, arbeidserfaring og språkforståelse også blant denne gruppen flyktninger. At de ikke har mistet *retten* til introduksjonsprogram, gjør at de flyktningene som faktisk har behov for språkopplæring og grunnleggende kvalifisering fremdeles får tilbudet om dette (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2022). Dette er en løsning som ser ut til å åpne for mer individuell tilpasning, og samtidig ivaretar ukrainske flyktnings rettssikkerhet. På grunn av at dette foreløpig oppfattes som en god løsning er det nærliggende å anta at det ikke bør forskjellsbehandles og at alle flyktninger bør fratras plikten til å gjennomføre intro. Til tross for at det er tydelig at det er sider ved intro som gjør at det ikke fungerer godt nok (Hagaseth, 2019; Maximova-Mentzoni, 2019), er ikke nødvendigvis unntak fra plikten løsningen. Det er tydelig at formell utdanning er viktig for arbeidsdeltakelse i Norge i dag, men at det er sider ved strukturene rundt utdanningen av flyktninger som trenger en forbedring (NOU 2017:2, s.83) for å skape de beste forutsetningene.

4.4 Diskriminering og statens normgivende funksjon

Til tross for at det er stor enighet i at utdanning og språk er viktige faktorer som fremmer flyktnings muligheter på det norske arbeidsmarkedet (Bratsberg et al., 2016; Ims, 2023; Kobberstad, 2020; Magnussen, 2020), viser «overveldende mange studier» at også innvandrere med utdanning og andre formelle kvalifikasjoner har større vanskeligheter enn etniske nordmenn med å få seg jobb i Norge (Midtbøen, 2015, s.12). Magnussen (2020, s.70) viser gjennom informanten «Faiza» at selv med gode norskferdigheter og utdanning tatt i Norge, ble hun som flyktning sjeldnere innkalt til intervju enn sine medstudenter. Magnussen hevder videre at mye tyder på at somaliere er den mest stigmatiserte og diskriminerte innvandrerguppen i dagens Norge, og dette kan ses i sammenheng med at personer med mørk hudfarge og islamsk religion er mest utsatt for diskriminering på arbeidsmarkedet (Wollscheid et al., 2022, s.80). Omfattende ekskludering fra arbeidsmarkedet fører også til kortere karrierer, og har blitt påvist å ha en arrdannende effekt, med negativ påvirkning på

arbeidsintegrering på lang sikt (Ims, 2023, s.10). Dette kan ses i sammenheng med funnene til Bratsberg et al. (2016, s.192), som avdekket at en stor andel flyktninger forlater arbeidslivet etter cirka 7-10 års opphold i Norge. Diskriminering på arbeidsmarkedet har dermed ikke kun konsekvenser for den innledende tilgangen til arbeidsmarkedet, men påvirker også den langsiktige tilknytningen. Dette viser hvordan diskriminering er en strukturell utfordring.

Diskriminering foregår ikke bare på arbeidsmarkedet, men kommer også til uttrykk i de offentlige tjenestene. I delkapittel 4.2 og 4.3 ble det redegjort for de midlertidige lovendringene som følge av ankomsten av ukrainske flyktninger, som blant annet innebærer unntak fra plikt om intro (Prop. 107 L, 2021) og apostille ved godkjenning av utenlandsk utdanning (NOKUT, 2022). Lovendringene beskrevet i denne oppgaven er dessuten bare et lite utdrag av alle tilpasningene som har blitt gjort av det offentlige i forbindelse med mottak av ukrainske flyktninger av hensyn til oppgavens omfang. Det kan likevel nevnes at andre tilpasninger som har blitt gjort innebærer blant annet tilpasninger og unntak fra Barnevernloven, Barnevernslova og Opplæringslova (Prop. 107 L, 2021). Endringene i lovverket er godt begrunnet og viser på mange måter hvordan tilpasning av regelverk kan gjøre integreringsprosessen både raskere og enklere. Samtidig medfører dette forskjellsbehandling av flyktninger kun på bakgrunn av hvilket land de kommer fra, og vil i realiteten kunne føre til at to personer med like kvalifikasjoner vil ha ulike muligheter på arbeidsmarkedet basert på sin etnisitet. Det kan derfor argumenteres for at det kan forekomme usaklig forskjellsbehandling basert på etnisk bakgrunn, slik Midtbøen (2015, s.6) definerer diskriminering.

Måten samfunnet møter sosiale problemer på har ofte en normgivende funksjon (Ellingsen & Levin, 2015, s.51). At for eksempel Stortingsmelding nr. 30 presenterer forskning på arbeidsinkludering på en måte som understøtter et individ- og kulturfokus (Magnussen, 2020, s.64) kan derfor medføre negative konsekvenser. Årsaken er at en slik forståelse av arbeidsdeltakelse kan føre til at flyktninger fra land som Somalia, som er overrepresentert i arbeidsledighetsstatistikken (Bratsberg et al., 2016, s.203), blir moralsk fordømt og at fordommer mot denne gruppen flyktninger forplanter seg hos resten av majoritetsbefolkningen. Dette kommer blant annet til uttrykk gjennom frontlinjebyråkratenes antakelser om at «Faiza» ønsket å leve på norske trygdeytelser, og at hennes utfordringer på arbeidsmarkedet var et resultat av kulturelle og personlige faktorer. Mistenkeliggjøringen av «Faiza» kan ses som et uttrykk for statens og majoritetsbefolkningens fordommer mot denne

gruppen flyktninger, og særlig mot kvinner med islamsk religion og omsorgsansvar for barn. «Faiza» uttrykket selv at det å bli møtt med mistro gjentatte ganger i systemet kan føre til at man begynner å utnytte det, og på denne måten kan stemplingen skape en selvoppfyllende profeti (Magnussen, 2020, s.72). Hvordan staten omtaler og behandler minoriteter i samfunnet, som ikke-europeiske flyktninger, kan derfor medføre store konsekvenser for hvordan de møtes av systemet og majoritetsbefolkningen forøvrig.

Det finnes flere eksempler på at staten har hatt en normgivende funksjon i forbindelse med mottak av ukrainske flyktninger. For det første innførte busselskapet AtB i Trondheim en ordning i april 2022 der flyktninger som fremviste et ukrainsk pass fikk reise gratis med kollektivtransport. Denne ordningen ble avviklet i desember samme år, og selskapet innrømmet på sine egne nettidere at en av årsakene var at ordningen ble ansett som diskriminerende overfor flyktninger fra andre land (AtB, 2022). For det andre har arbeidsgivere vært svært positive til å gi ukrainske flyktninger jobb (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2022), noe som viser en annen holdning og forventninger fra arbeidsgiveres side til flyktninger enn det som har vært tilfelle tidligere (Midtbøen, 2015, s.15). Det kan tenkes at offentlige uttalelser som «Flere av de fordrevne fra Ukraina vil trolig ha et utdanningsnivå og kompetanse som gjør at de raskt vil kunne gå ut i jobb» har en normgivende effekt på arbeidsgivere fordi det skaper positive forventninger. Når aktører som ATB i tillegg ønsker å ofre egne inntekter for å hjelpe akkurat denne gruppen mennesker, tyder dette på at staten har påvirket befolkningens holdninger, og dermed utøvet symbolsk vold.

Årsaken til at statens normgivende funksjon kan være et uttrykk for symbolsk vold, er fordi handlingen ikke anerkjennes og at befolkningen dermed tar det for gitt at ukrainske flyktninger vil være «lettere» å integrere enn andre flyktninger. At befolkningen ønsker å bidra til «dugnaden» og hjelpe ukrainske flyktninger er ikke noe negativt i seg selv, men problemet oppstår når det fører til forskjellsbehandling basert på ubevisste holdninger. En studie fant at innvandrere hadde særlige svake muligheter for å bli kalt inn på jobbintervju dersom arbeidsgiver oppfattet at de opprettholdt sin «egen» kultur og kun var sammen med personer fra samme kultur på fritiden (Midtbøen, 2015, s.16). Innvandrerbefolkningen i denne studien hadde hovedsakelig ikke-europeisk opphav, og en kan derfor se disse holdningene i kontrast til holdningene som har blitt vist overfor flyktningene som det siste året har kommet fra Ukraina. Dette underbygger også funnene i NIFU-rapporten, som fant at den omfattende

diskrimineringen av innvandrere i rekruttering til arbeidsmarkedet var særlig knyttet til mørk hudfarge og islamsk religion (Wollscheid et al., 2022, s.80). At disse holdningene også påvirker frontlinjebyråkraters arbeid (Magnussen, 2020, s.64), tyder på at det er viktig med kontinuerlig kritisk refleksjon i sosialt arbeids praksis.

5. Avslutning

Arbeid er et viktig virkemiddel for å oppnå sosial inkludering og hindre utenforskap (Glemmestad & Kleppe, 2019, s.15). Strukturelle utfordringer knyttet til integrering av flyktninger kan derfor ha alvorlige konsekvenser for den enkelte, men også for samfunnet som helhet. Integrering av flyktninger på arbeidsmarkedet er en utfordring som krever innsats fra alle deler av samfunnet, fra offentlige tiltak til det private næringslivet. Denne bacheloroppgaven har gjennom bruk av systematiske litteratursøk undersøkt problemstillingen: *hva er de strukturelle utfordringene knyttet til integrering av flyktninger på arbeidsmarkedet?* Artiklene som ble valgt ut har hatt særlig fokus på utdanning, godkjenning av utenlandsk utdanning, introduksjonsprogrammet og diskriminering. Landbakgrunn er også en faktor som kan ha betydning for arbeidsintegrering (Bratsberg et al., 2016; Ims, 2023; Magnussen, 2020; Midtbøen, 2015), og Bourdieu forklarer dette med at det er vanskelig å overføre kapital fra ett felt til et annet, samt at staten har en normgivende funksjon for hvordan enkelte grupper møtes av majoritetsbefolkningen i samfunnet. Derfor kan personer fra ikke-europeiske land oppleve større utfordringer i møte med det norske systemet enn europeiske flyktninger, som kommer fra et felt som har mer til felles med det norske samfunnet.

Basert på funnene i forskningsartiklene som er brukt i oppgaven, kan det konkluderes med at utdanning er en viktig faktor for å øke sysselsettingssansynligheten blant flyktninger (Bratsberg et al., 2016; Ims, 2023; Kobberstad, 2020; Magnussen, 2020). Imidlertid opplever ikke alle flyktninger å få reell tilgang til den kulturelle kapitalen som det norske utdanningssystemet skal gjøre tilgjengelig (Wilken, 2008), og flere sliter med å få godkjent utdanningen sin fra hjemlandet (Kobberstad, 2020; NOU 2017:2). Systemet for godkjenning av utenlandsk utdanning er fragmentert og vanskelig å navigere, og forskjeller i innhold og dokumentasjonskrav gjør saksbehandlingen i godkjenningssaker svært utfordrende. Her er det særlig forskjell på flyktningenes landbakgrunn, både på grunn av ulikheter i hjemlandenes offentlige systemer, men også ved at det har blitt gjort unntak fra krav om offentlig godkjenning for flyktninger fra Ukraina (NOKUT, 2022). Introduksjonsprogrammet har også vist seg å by på utfordringer for mange flyktninger, særlig når det gjelder frontlinjebyråkratenes kategorisering (Magnussen, 2020) og de kollektiverende standardene som hindrer individuell tilpasning (Kobberstad, 2020). Diskriminering er et annet alvorlig problem som hindrer integreringen av flyktninger på arbeidsmarkedet, og er særlig knyttet til kultur og religion (Wollscheid et al., 2022). Å oppleve diskriminering kan ha en arrdannende

effekt som påvirker den enkeltes tilknytning til arbeidslivet på lang sikt (Midtbøen, 2015). Det er derfor behov for tiltak som kan bidra til å redusere diskriminering og sikre like muligheter for alle på arbeidsmarkedet.

Utfordringene som mange flyktninger møter på i forbindelse med kvalifisering, rekruttering og arbeidsliv i Norge, kan føre til avmakt, sosiale ulikheter og utenforskap. Som sosialarbeider er det derfor viktig å minnes våre yrkesetiske forpliktelser, som solidaritet, rettferdighet og ansvar. De yrkesetiske prinsippene skal sikre etisk bevissthet og handling i møte med marginaliserte grupper i samfunnet (FO, 2019, s.3), og er avhengig av at en setter av tid til kritisk refleksjon. Å innta et motmaktsperspektiv kan bidra til å lete etter individuell styrke hos flyktninger som prøver å navigere det norske utdanningssystemet og arbeidsmarkedet, samtidig som en aktivt synliggjør de ekskluderende kreftene i samfunnet (Øvrelid, 2019, s.280). På denne måten kan vi som sosionomer bidra til å styrke marginaliserte grupper i samfunnet til mer likeverdig deltakelse i arbeidslivet uten å legge ansvaret for deres utenforskap på dem selv.

Referanseliste

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2022). *Regjeringen foreslår tilpasninger i kvalifiseringstilbudet for ukrainske flyktninger (Pressemelding)*.
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-foreslar-tilpasninger-i-kvalifiseringstilbudet-for-ukrainske-flyktninger/id2907451/>
- AtB. (2022). *Gratis reiser for ukrainske flyktninger opphører 15. Desember*.
<https://www.atb.no/aktuelt/gratis-reiser-for-ukrainske-flyktninger-opphorer-15-desember-article19176-28.html>
- Berg, B. (2015). Velferd og migrasjon—Sosialt arbeid i et flerkulturelt samfunn. I L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid—En grunnbok* (s. 244–258). Universitetsforlaget.
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2016). Flyktninger på det norske arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(3), 185–207. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-03-01>
- Bugge, L. (2002). Pierre Bourdieus teori om makt. *Agora*, 3/4-02.
<https://eu01.alma.exlibrisgroup.com/leganto/readinglist/citation/13597434930002203/file/viewer?auth=SAML>
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Ellingsen, I. T., & Levin, I. (2015). Det sosiale i sosialt arbeid. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg, & L. C. Kleppe, *Sosialt arbeid—En grunnbok* (s. 47–64). Universitetsforlaget.
- FN-sambandet. (2023, februar 3). *Anstendig arbeid og økonomisk vekst*. Bærekraftsmål nr.8.
<https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/anstendig-arbeid-og-oekonomisk-vekst>
- FO. (2019). *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. Fellesorganisasjonen.
<https://www.fo.no/getfile.php/1324847-1580893260/Bilder/FO%20mener/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>

- Glemmestad, H., & Kleppe, L. C. (2019). Arbeidsinkludering i sosialt arbeid. I L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 15–26). Fagbokforlaget.
- Hagaseth, I. T. (2019). Arbeid og utenforskap. I L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 27–52). Fagbokforlaget.
- Ims, R. (2023). The association between work and integration in the Norwegian welfare context, and its implications for immigrants and social work practice: An integrative review. *Nordic Social Work Research*.
<https://doi.org/10.1080/2156857X.2023.2165534>
- Kleppe, L. C. (2015). Sosialfaglig kompetanse—Personlig og profesjonell. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg, & L. C. Kleppe, *Sosialt arbeid—En grunnbok* (s. 139–153). Universitetsforlaget.
- Kobberstad, J. H. (2020). Høyt utdanna flyktningers tilnæringer til kvalifisering og arbeid. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(1–2), 92–108. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-01-02-06>
- Magnussen, M.-L. (2020). «Jeg er klar til å bidra». Utforskning av bakkebyråkraters kategorisering av flyktninger som prøver å komme i jobb i dagens Norge. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23(1), 63–75. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2020-01-05>
- Maximova-Mentzoni, T. (2019). Arbeidsinkludering av innvandrere med omfattende bistandsbehov. I L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 150–171). Fagbokforlaget.
- Meld. St. 5 (2022–2023). (2022). *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2023-2032*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-5-20222023/id2931400/?ch=1>

Meld. St. Nr. 7 (2020-2021). (u.å.). *En verden av muligheter—Internasjonal studentmobilitet i høyere utdanning*. Kunnskapsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20202021/id2779627/?ch=10>

Menneskerettighetserklæringen. (1948). *Verdenserklæringen om menneskerettigheter*. De forente nasjoners generalforsamling.

[https://lovdata.no/pro/#document/ATRAKTAT/traktat/1948-12-10-](https://lovdata.no/pro/#document/ATRAKTAT/traktat/1948-12-10-501?searchResultContext=1300&rowNumber=2&totalHits=531)

[501?searchResultContext=1300&rowNumber=2&totalHits=531](https://lovdata.no/pro/#document/ATRAKTAT/traktat/1948-12-10-501?searchResultContext=1300&rowNumber=2&totalHits=531)

Midtbøen, A. H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for*

samfunnsforskning, 56(1), 4–30. [https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-01-](https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-01-01)

[01](https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-01-01)

Nilstun, C. (2020). Struktur. I E. Bolstad (Red.), *Store Norske Leksikon*. <https://snl.no/struktur>

NOKUT. (2022, februar 22). *Godkjenning av ukrainsk utdanning og kvalifikasjoner*.

<https://www.nokut.no/nyheter/godkjenning-av-ukrainsk-utdanning-og-kvalifikasjoner/>

NOU 2017:2. (2017). *Integrasjon og tillit—Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*.

Justis- og beredskapsdepartementet. <https://lovdata.no/static/NOU/nou-2017-02.pdf>

NRK. (2023, mars 7). *Flyktninger fra Ukraina*. [https://www.nrk.no/nyheter/flyktninger-fra-](https://www.nrk.no/nyheter/flyktninger-fra-ukraina-1.15912060)

[ukraina-1.15912060](https://www.nrk.no/nyheter/flyktninger-fra-ukraina-1.15912060)

NTNU Universitetsbibliotek. (u.å.). *Avanserte litteratursøk*. Hentet 19. april 2023, fra

[https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Avanserte+litteraturs%C3%B8k#section-](https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Avanserte+litteraturs%C3%B8k#section-Avanserte+litteraturs%C3%B8k-Trunkering)

[Avanserte+litteraturs%C3%B8k-Trunkering](https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Avanserte+litteraturs%C3%B8k#section-Avanserte+litteraturs%C3%B8k-Trunkering)

Olsen, B. (2023). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2021* (SSB rapport 10/2023).

[https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/flyktninger-i-og-utenfor-](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/flyktninger-i-og-utenfor-arbeidsmarkedet-2021/_/attachment/inline/ca1260e8-ecf1-4ce9-b98c-b49fe377fc81:e56d0f1a7e2fca4bc090c4b4c1742fb7b342583a/RAPP2023-10.pdf)

[arbeidsmarkedet-2021/_/attachment/inline/ca1260e8-ecf1-4ce9-b98c-](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/flyktninger-i-og-utenfor-arbeidsmarkedet-2021/_/attachment/inline/ca1260e8-ecf1-4ce9-b98c-b49fe377fc81:e56d0f1a7e2fca4bc090c4b4c1742fb7b342583a/RAPP2023-10.pdf)

[b49fe377fc81:e56d0f1a7e2fca4bc090c4b4c1742fb7b342583a/RAPP2023-10.pdf](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/flyktninger-i-og-utenfor-arbeidsmarkedet-2021/_/attachment/inline/ca1260e8-ecf1-4ce9-b98c-b49fe377fc81:e56d0f1a7e2fca4bc090c4b4c1742fb7b342583a/RAPP2023-10.pdf)

Prop. 107 L. (2021). *Midlertidige endringer i lovverket som følge av ankomst av fordrevne fra Ukraina*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-107-l-20212022/id2910763/?ch=2>

Wilken, L. (2008). Makt og symbolsk vold. I *Pierre Bourdieu* (s. 67–79). Tapir akademisk forlag.

Wollscheid, S., Alne, R., Bergene, A. C., Karlstrøm, H., & Fossum, L. W. (2022). *Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet. En kunnskapsoversikt*. NIFU.

<https://www.imdi.no/contentassets/eb1bb2b1681a48b0b7b2c83590860e52/nifurapport2022-20.pdf>

Øvrelid, B. (2019). Arbeidsinkludering for alle—Nødvendig eller umulig? I L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 259–276). Fagbokforlaget.

Vedlegg - søkelogg

| Dato for søk | Database | Søkeord | Avgrensninger | Antall treff | Antall leste abstracts | Antall utvalgte kilder |
|--|---------------------------|---|---|---------------------------------|------------------------|--|
| Innledende søk – 1 artikkel brukt i oppgaven | | | | | | |
| 09.02.23 | Oria | Flyktning* AND utdann* AND kvalifiser* | | 27 | 1 | 1 (Kobberstad) |
| 09.02.23 | Oria | Refuge* AND educat* AND qualif* | Fagfelleverdert, 2010-2023 | 588 (titler lest til 75) | 5 | 1 (ikke brukt i oppgaven) |
| Systematiske søk – 4 artikler brukt i oppgaven | | | | | | |
| 03.03.23 | Oria | Flyktning* AND arbeid* AND utdann* | Fagfelleverdert | 32 | 6 | 3 (2 brukt i oppgaven: Magnussen & Bratsberg) |
| 03.03.23 | Oria | Refuge* AND educat* AND work NOT undocumented | 2015-2023 | 2255 (titler lest til 50) | 9 | 2 (ikke brukt i oppgaven) |
| 06.03.23 | Sociological Abstracts | Refuge* AND educat* AND work* NOT undocumented | Fagfelleverdert, 2015-2023, norsk eller engelsk | 8259 (titler lest til 50) | 12 | 6 (1 brukt i oppgaven: Ims) |
| 20.03.23 | Idunn | Flyktning* AND utdann* AND kvalifi* | Forskningsartikkel, 2010-2023 | 82 | 8 | 1 (Midtbøen) |

